Deutscher Bundestag **Drucksache 18/763**

18. Wahlperiode 11.03.2014

Antrag

der Abgeordneten Marcus Weinberg (Hamburg), Gudrun Zollner, Bettina Hornhues, Ursula Groden-Kranich, Nadine Schön (St. Wendel), Karin Maag, Markus Koob, Katharina Landgraf, Dr. Silke Launert, Paul Lehrieder, Ingrid Pahlmann, Sylvia Pantel, Martin Patzelt, Eckhard Pols, Josef Rief, Christina Schwarzer, Dr. Peter Tauber, Astrid Timmermann-Fechter, Heinz Wiese (Ehingen), Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und der Fraktion der CDU/CSU

sowie der Abgeordneten Sönke Rix, Birgit Kömpel, Ulrike Bahr, Petra Crone, Dr. Fritz Felgentreu, Gabriele Hiller-Ohm, Petra Hinz (Essen), Helga Kühn-Mengel, Christine Lambrecht, Ulli Nissen, Dr. Carola Reimann, Susann Rüthrich, Dr. Dorothee Schlegel, Ursula Schulte, Stefan Schwartze, Svenja Stadler, Gülistan Yüksel, Thomas Oppermann und der Fraktion der SPD

Mehr Zeitsouveränität - Neue Wege für gleiche Chancen von Frauen und Männern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1.

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat systematisch die Lebensverläufe von Frauen und Männern in den Blick genommen. Dabei ist deutlich geworden: Die Aufteilung von Zeit unter den Geschlechtern wirkt ganz wesentlich auf deren Erwerbs- und Lebensverläufe. Viele Frauen und Männer verwenden ihre Zeit für die verschiedenen Lebensbereiche nicht immer freiwillig. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, etwa auf dem Arbeitsmarkt, stehen den persönlichen Wünschen oftmals noch entgegen. Damit beide Geschlechter ihre beruflichen und persönlichen Vorstellungen realisieren können, bedarf es deshalb einer zielgerichteten Politik, die Spielräume schafft, um Zeit selbstbestimmt organisieren zu können.

Insgesamt sind bestehende geschlechtsspezifische Chancenungleichheiten aufgrund ihrer langfristigen Wirkungen auf die Lebensverläufe grundsätzlich zu lösen.

In der über 100-jährigen Geschichte des Internationalen Frauentags war dies immer wieder Gegenstand engagierter öffentlicher Debatten. Durch sozialpolitischen Ausgleich, durch die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte, durch die Bereitstellung entsprechender Infrastruktur und nicht zuletzt als Erfolg der Frau-

enbewegungen konnten Frauen, was die Zeitverwendung und die Verdienstmöglichkeiten betrifft, bereits von ihrer Seite her aufschließen – auch wenn die Abstände immer noch vorhanden sind und das gewünschte Erwerbsvolumen häufig deutlich unter dem tatsächlich realisierbaren liegt.

Für den Ersten Gleichstellungsbericht hat die Sachverständigenkommission ein Leitbild erarbeitet, welches ihr als Maßstab zur Beurteilung gesellschaftlicher Zustände dient. In diesem Leitbild sprechen sich die Expertinnen und Experten für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten aus:

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kindertagesbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erfordert daher Rahmenbedingungen, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, die Frauen und Männer nicht mehr länger vor die Wahl „entweder Beruf oder Familie“ stellen, sondern entsprechend ihren Wünschen ein partnerschaftliches Miteinander im Beruf und beim beruflichen Aufstieg einerseits und bei der familiären Sorge andererseits ermöglichen. Hierbei sind Zeit und Geld Ressourcen von entscheidender Bedeutung, um Frauen und Männern echte Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf zu eröffnen. Von den gesellschaftlich unterstützten Wahlmöglichkeiten hängt es ab, welche Verwirklichungschancen Frauen und Männer tatsächlich haben und wem welche Pfade im Leben offenstehen.

Zeit ist eine Schlüsselressource. Durch die Zeitverwendungsstudien, den Ersten Gleichstellungsbericht, den Achten Familienbericht der Bundesregierung und weitere Untersuchungen ist klar: Frauen und Männer verwenden Zeit im Alltag durchaus unterschiedlich. Frauen sind fast sechsmal so häufig in Teilzeit erwerbstätig wie Männer, sie verbringen aber fast doppelt so viel Zeit wie Männer mit unbezahlter Familienarbeit. Junge Väter würden gern mehr Zeit mit ihrer Familie und weniger Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Gut die Hälfte der Väter hält die Zeit, die sie gemeinsam mit ihren Kindern verbringen können, für nicht ausreichend. Hingegen wünscht sich nur 1 Prozent der Väter mehr Zeit für den Beruf. Gleichzeitig sind sich Väter und Mütter einig, dass im Familienleben vor allem die Bedürfnisse der Frauen zu kurz kommen.

In den Familien zeigt sich, dass die Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern weit von einer ausgewogenen partnerschaftlichen Aufteilung entfernt ist. Väter erhöhen ihren täglichen Zeitanteil für die Kinderbetreuung erst dann messbar (um eine halbe Stunde), wenn ihre Partnerin in Vollzeit erwerbstätig ist. Viele Frauen und Männer wollen ihr Zusammenleben partnerschaftlich gestalten. 60 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren wünschen sich eine solche partnerschaftliche Aufteilung. Aber nur 14 Prozent der Paare können eine solche Aufteilung realisieren. Um den Übrigen diese Perspektive zu

eröffnen, wird eine politische Flankierung, z. B. ein Partnerschaftsbonus, hilfreich sein.

2.

Mit dem Elterngeld und dem Ausbau der Kinderbetreuungsangebote haben sich in den letzten Jahren die Zeitverwendungsmuster und Präferenzen von Männern und Frauen in Deutschland verändert. Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern zwischen einem Jahr und drei Jahren hat seit 2007 um rund 10 Prozentpunkte zugenommen. Die Dauer der Elternzeit von Vätern, unterstützt vom Elterngeld, beträgt aktuell durchschnittlich gut drei Monate. Mittlerweile nutzen fast 30 Prozent der Väter diese Möglichkeit. Mütter nehmen diese Möglichkeit zu über 95 Prozent und für die Dauer von durchschnittlich fast zwölf Monaten wahr. Die Partnerschaftlichkeit und finanzielle Eigenständigkeit beider Partner werden zunehmend zum Leitbild junger Frauen und Männer in Deutschland. Es kommt nun darauf an, diese Partnerschaftlichkeit im Lebensverlauf insofern zu unterstützen, dass junge Frauen und Männer ihre Lebensentwürfe verwirklichen können.

Auch wer einen anderen Menschen pflegt und damit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe übernimmt, braucht dafür Zeit. Erwerbstätige müssen die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Daher gilt es, die Pflegeaktivitäten von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Lebensverläufe und Erwerbsbiografien bei der Reform der Pflegezeit zu berücksichtigen.

Partnerschaftliche Zeitstrukturen sind kein starres Konzept, sondern stehen für den Wert, dass beiden Partnern die Verwirklichungschancen in Familie und Beruf entsprechend ihren Wünschen offenstehen.

3.

Die Zeitkontingente, die Frauen und Männer für die verschiedenen Tätigkeiten nutzen, erlangen Bedeutung durch ihre Folgewirkungen: In verantwortungsvolle – und gut dotierte – Positionen kommen Frauen viel seltener und meist nicht durch eine Teilzeitbeschäftigung. Neben der Erlangung ist auch die Ausübung solcher Führungspositionen meist an eine Vollzeitstelle geknüpft. Damit finden sich auf diesen Positionen insgesamt nur wenige Frauen mit Sorgeverantwortung.

Doch auch umgekehrt wirkt sich strukturelle Diskriminierung von Frauen auf deren Zeitverwendung aus. So führt die anhaltende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern dazu, dass viele Frauen für weniger Lohn länger arbeiten müssen, obwohl sie gleiche und gleichwertige Arbeit leisten wie Männer. Der Equal Pay Day markiert das jedes Jahr eindrucksvoll.

Die bestehende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist nicht zu akzeptieren. Die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen sollen gemeinsam mit den Tarifpartnern vorangebracht werden.

4.

Wahlfreiheit bedeutet, dass sich jedes Paar, jede Mutter, jeder Vater selbstbestimmt entscheiden kann, wie sie Familien- und Erwerbsarbeit untereinander aufteilen und welche Prioritäten sie in welcher Lebensphase setzen. Der Staat sollte jede Aufteilung gleichwertig behandeln: Partnerschaftliches Nebeneinander und partnerschaftliches Nacheinander von Familie und Beruf und das Alleinverdienermodell.

Eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern entwickelt sich häufig im Laufe des Lebens, auch wenn ursprünglich eine partnerschaftliche Lebensweise von beiden Elternteilen gewünscht worden war und die Betroffenen mit der traditionellen Aufteilung nicht zufrieden sind. Im Familienkontext bietet

sich eine solche Aufteilung geradezu an, wenn die Partnereinkommen sich deutlich unterscheiden.

Die häufig gewählte Steuerklassenkombination III/V bei verheirateten Paaren bewirkt für den in der Steuerklasse V veranlagten Partner, meistens die Frau, deutliche Nachteile zum Beispiel bei der auf dem Nettolohn beruhenden Berechnung der Lohnersatzleistungen. Das recht junge und auf Partnerschaftlichkeit abzielende Faktorverfahren bei der Lohnsteuer ist noch kaum bekannt.

Leidtragende sind diejenigen Frauen, deren berufliche Qualifikation über die Jahre hinweg immer weiter an Marktwert verliert. Im Falle eines Ausfalls des männlichen Haupternährers haben sie die Ernährerinnenrolle auszufüllen. Dies zeigen die Befunde des Projekts „Familienernährerinnen“, welches das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund durchgeführt hat. In mittlerweile etwa einem Fünftel aller Mehrpersonenhaushalte erwirtschaftet die Frau den Großteil des Einkommens, etwa die Hälfte davon als Alleinerziehende.

5.

Ein Mangel an Zeit wirkt sich gerade bei Alleinerziehenden häufig negativ auf die Wahlmöglichkeiten und Verwirklichungschancen im Lebensverlauf aus. Eine moderne Zeitpolitik für Frauen und Männer muss daher auch jene Eltern berücksichtigen, die familiäre und berufliche Herausforderungen tagtäglich allein meistern müssen. Insgesamt sind fast 1,6 Millionen Eltern in Deutschland alleinerziehend, darunter ca. 90 Prozent Frauen. Für sie sind gezielte Maßnahmen erforderlich, die die Lebenswirklichkeiten von Alleinerziehenden berücksichtigen, wozu neben eines besonders engen Zeitbudgets auch häufig schlechtere Einkommensverhältnisse zählen. Eine wirkungsvolle und zeitlich flexible Unterstützung ist gerade beim beruflichen Wiedereinstieg von Alleinerziehenden dringend erforderlich. Gleichzeitig gilt es jedoch auch, die häufig angespannte finanzielle Situation von Alleinerziehenden im Vergleich zu Paaren nicht aus den Augen zu verlieren. Dabei sind die Rahmenbedingungen für die Einkommenserzielung von Alleinerziehenden zu verbessern.

6.

Untersuchungen zeigen, dass angesichts der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftemangels auch die Unternehmen selbst profitieren können, wenn sie auf die Wünsche von Männern und Frauen nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehen. Eine Lösungsmöglichkeit können Betriebskitas oder bedarfsgerecht ausgebaute Kooperationsformen zwischen kommunalen Einrichtungen und ortsansässigen Firmen sein. Beschäftigte in familienfreundlichen Unternehmen sind seltener krank, arbeiten motivierter und produktiver und kehren früher aus der Elternzeit zurück. Eine familienbewusste Personalpolitik macht das Unternehmen zudem attraktiv auf dem Bewerbermarkt: Für über 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ist eine familienbewusste Personalpolitik ebenso wichtig wie das Gehalt.

Neben der Arbeitswelt sind es darüber hinaus auch die unmittelbaren Lebensbedingungen vor Ort, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung von Eltern beeinflussen. Für eine souveräne Gestaltung von Zeit zwischen Müttern und Vätern bedarf es deshalb abgestimmter zeitpolitischer Maßnahmen, die auch als kommunale Angelegenheit verstanden und umgesetzt werden, etwa in Bezug auf die Abstimmung von Öffnungszeiten, z. B. von sozialen Einrichtungen, öffentlichen Behörden oder von öffentlichen Verkehrsmitteln.

7.

Zeitmanagement kann nur dann optimal umgesetzt werden, wenn im Bildungssektor die dafür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das Angebot der Ganztagsbetreuung in Schulen sowie in öffentlichen Bildungseinrichtungen muss daher optional zur Verfügung stehen. Es entlastet die berufstätigen Eltern beim Wiedereinstieg in eine Vollzeitbeschäftigung und unterstützt sie bei flexibler Arbeitszeitgestaltung. Priorität hat deshalb der Ausbau einer breit gefächerten Nachmittags- und Ferienbetreuung, die variabel und je nach individuellem Bedarf von den Eltern in Anspruch genommen werden kann. Besonders für Alleinerziehende oder im Schichtdienst Tätige ist das unabdingbar, um Beruf und Erziehungsarbeit passgenau miteinander vereinbaren zu können.

Eine moderne Zeitpolitik muss sich, wenn sie nachhaltig sein soll, an beide Geschlechter richten. Nur so kann erreicht werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein einseitiges Thema nur für Frauen bleibt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung im Rahmen der zur

Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf,

1. dem Deutschen Bundestag 2016 einen Zweiten Gleichstellungsbericht vorzulegen;
2. der Ressource Zeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Eine lebensverlaufsorientierte Zeitpolitik für Frauen und Männer ist Aufgabe aller politischen Ebenen und soll weiterentwickelt werden;
3. die Daten zur dritten Zeitverwendungsstudie, sobald diese vorliegen, umfassend und geschlechterdifferenziert auszuwerten und dem Deutschen Bundestag entsprechend zeitnah zu berichten;
4. bis Ende 2014 den Entwurf eines novellierten Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vorzulegen, der den Bedürfnissen der Eltern durch flexiblere Elterngeldregelungen besser entspricht. Mit einem „ElterngeldPlus“ soll Eltern für die Dauer von bis zu 28 Monaten die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglicht und damit der Wiedereinstieg, vor allem für Alleinerziehende, erleichtert werden. Der doppelte Anspruchsverbrauch wird hierbei beendet. Mit dem ElterngeldPlus soll ein Partnerschaftsbonus z. B. in Höhe von 10 Prozent des Elterngeldes eingeführt werden. Diesen erhalten alle Elterngeldbeziehenden, die beide parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten;
5. die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenzuführen und weiterzuentwickeln, um so die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen. Ein erster Schritt ist die Ausgestaltung der zehntägigen Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, als Lohnersatzleistung analog der Regelung beim Kinderkrankengeld;
6. das Recht auf Teilzeitarbeit weiterzuentwickeln und dies im Teilzeit- und Befristungsgesetz entsprechend zu verankern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen in Teilzeit arbeiten wollen, sollen dies zeitlich befristet tun können und danach wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können (Rückkehrrecht). Damit zusammenhängend ist die Möglichkeit der

beruflichen Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter weiterzuentwickeln;

7. mit geeigneten Maßnahmen Alleinerziehende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zu unterstützen. Beispielsweise soll bei den Unterstützungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit vor allem in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ein besonderer Fokus auf Alleinerziehende gelegt werden. Auch sollen Alleinerziehende von den Möglichkeiten der Teilzeitausbildung profitieren können;

8. den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, der seit seiner Einführung zum 1. Januar 2004 unverändert 1 308 Euro beträgt, anzuheben. Die Höhe des Entlastungsbetrags ist künftig nach der Zahl der Kinder zu staffeln;

9. das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ für eine familienfreundliche Arbeitswelt gemeinsam mit allen Beteiligten weiter intensiv fortzuführen, das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“, mit dem das Engagement der Unternehmen für die Betreuung von Mitarbeiterkindern unterstützt wird, fortzusetzen und mit dem Bericht „Familie und Arbeitswelt“ in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten konkrete Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - beispielsweise durch neue, flexiblere und ortsungebundene Arbeitsformen – vorzulegen;

10. Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer signifikanten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen. Für voll mitbestimmungspflichtige und börsennotierte Unternehmen ist eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für ab dem Jahr 2016 neu besetzte Aufsichtsräte durch Gesetz vorzusehen. Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen sollen gesetzlich verpflichtet werden, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtigt werden;

11. im Einflussbereich des Bundes eine gezielte Gleichstellungspolitik voranzutreiben und Maßnahmen zu ergreifen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien erhöhen. Der öffentliche Sektor soll bezüglich der geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen auf allen Ebenen mit gutem Beispiel vorangehen. Dazu soll im öffentlichen Sektor der Anteil von Führungspositionen mit unterschiedlichen Arbeitszeitkontingenten erhöht und Personen mit Betreuungsaufgaben das Ausüben von Führungspostionen auch durch andere geeignete Maßnahmen erleichtert werden. Mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Sektor herzustellen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen im öffentlichen Sektor tatsächlich und deutlich zu erhöhen, ist ein Gleichstellungsindex zu entwickeln und sind das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) und das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) proaktiv umzusetzen. Die verbindliche Umsetzung der Gesetze soll durch konsequentes Controlling sichergestellt werden, wie zum Beispiel die Überprüfung bestehender und die Einführung neuer Instrumente (wie beispielsweise Messinstrumente zur Entgeltungleichheit), die Weiterentwicklung von Gleichstellungsplänen zu echten Steuerungsinstrumenten, die Einführung von Zielquoten, die Klärung von Verantwortlichkeiten, die Einführung von

Sanktionen und gesetzliche Transparenzpflichten bei der Besetzung von Führungs- und Spitzenpositionen im Bundesdienst. Dabei ist zu prüfen, wie das Monitoring zu den Gesetzen optimiert und ein zeitnahes Nachsteuern zwischen den Monitoringberichten für den Deutschen Bundestag ermöglicht werden kann;

12. Familienfreundlichkeit als Leitprinzip der Gesetzgebung und des exekutiven Handelns in die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien aufzunehmen;

13. Maßnahmen zu ergreifen, um die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern abzubauen. Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, soll mehr Transparenz hergestellt werden, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit von gesetzlichen Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt. Unternehmen werden dazu aufgefordert, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb eine in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Es soll eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern gestartet werden, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden;

14. mit der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns gerade den im Niedriglohnbereich und in geringfügiger Beschäftigung überrepräsentierten Frauen zu signalisieren, dass Zeit für Erwerbsarbeit sich lohnt;

15. die Zeitverwendungsmuster von geringfügig Beschäftigten, insbesondere von Frauen in Minijobs, in den Blick zu nehmen. Sie sollen besser über ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen sowie über die Vorteile einer eigenen Beteiligung an der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht informiert werden. Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sollen unter anderem dadurch erleichtert werden, dass die Akzeptanz des Lohnsteuerfaktorverfahrens für Ehegatten anstelle der Steuerklassenkombination III/V durch mehr und bessere Information der Steuerpflichtigen gestärkt, das Verfahren insgesamt vereinfacht und so langfristig von der Ausnahme zum Regelfall wird;

16. die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems, vor allem auch in Führungspositionen, angemessen vertreten sind. Dabei sind Zielquoten über das Kaskadenmodell, insbesondere auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, unerlässlich. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten Anreize ausgebaut werden, dass Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen familienfreundlichere Strukturen etablieren und Frauen häufiger in Spitzenpositionen berufen. Dazu sollte insbesondere das erfolgreiche Professorinnenprogramm fortgesetzt werden;

17. bei der Umsetzung der Demografiestrategie der Bundesregierung Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema zu verankern;

18. Kommunen und andere lokale Akteure dabei zu unterstützen, Zeitpolitik für Familien als kommunale Aufgabe zu verankern, zum Beispiel durch die Fortsetzung der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“;

19. die Wirtschaft für familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle zu gewinnen, damit vor dem Hintergrund eines knapper werdenden Fachkräftepotentials die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen von Frauen und Männern durch einen Verbleib im Beruf erhalten und gestärkt werden, anstatt durch einen Ausstieg aus dem Beruf verloren gehen;
20. die Mittel im Bildungsbereich im Zusammenwirken von Bund und Ländern nochmals zu erhöhen. Die Ganztagsbetreuung in Kitas und an Schulen muss quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Eine zeitlich variabel gestaltete Kinderbetreuung bedeutet eine Entlastung für berufstätige Eltern. Deshalb ist ein zukunftsweisendes Zeitmanagement in Schulen und öffentlichen Bildungseinrichtungen notwendig, um die Nachmittagsangebote flexibel ausgestalten und die Betreuungsangebote – auch während der Schulferien – gezielt weiterentwickeln zu können. Das Angebot der Ganztagsbetreuung soll den Eltern je nach ihren familiären Bedürfnissen zur Verfügung stehen;
21. eine Dienstleistungsplattform aufzubauen, auf der legale gewerbliche Anbieter haushaltsnaher familienunterstützender Dienstleistungen leicht zu finden und in Anspruch zu nehmen sind.

Berlin, den 11. März 2014

Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und Fraktion
Thomas Oppermann und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333